

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. PLN (Persero) Area Malang)

Fajar Azmi Kurniawan

M Al Musadieg

Arik Prasetya

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: Fajarazmi@yahoo.com

Abstract

The purpose of the research to describe and illustrate: education, training, work ability and performance of the employees; This is an explanatory research with quantitative approach. The study population was all employees of PT. PLN (Persero) on the Malang Area Network Service, the number of samples are 74 employees. Data are collected directly from respondents using a questionnaire research instruments. Data analysis tools include descriptive analysis and path analysis. From the results of the descriptive analysis it can be concluded that: based on the average of the variable (grand mean) 4,11 showed that the majority of respondents who have ever taken education can support the work ability and performance, based on the mean total (grand mean) 3,97 showed that the majority of respondents agreed that a wide range of training provided by the company have an impact toward the work ability and performance, based on the average value (grand mean) 4,13 it can be seen that the respondents have a high workability, seen from the average value (grand mean) 4,09 it can be seen that the respondents agree if it has a good performance. The result of the research indicates that: education variables and training have positive and significant impact toward the work ability variables; education variables, training and the work ability have significant and positive impact toward the performance variables.

Keywords: Education, Training, Work Ability, Employee Performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan: pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang yang berjumlah 74 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa: berdasarkan pada rata-rata variabel (*grand mean*) sebesar 4,11 diketahui mayoritas responden pendidikan yang pernah ditempuh dapat menunjang kemampuan dan kinerjanya, dilihat dari mean total (*grand mean*) 3,97 mayoritas dari responden setuju bahwa berbagai macam pelatihan yang diberikan perusahaan memiliki dampak pada kemampuan dan kinerja, dilihat dari nilai rata-rata (*grand mean*) 4,13 maka dapat dilihat bahwasanya responden memiliki kemampuan kerja yang tinggi, dilihat dari nilai rata-rata (*grand mena*) 4,09 maka dapat dilihat bahwasanya responden setuju jika memiliki kinerja yang baik. Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan : variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kemampuan kerja; variabel pendidikan, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kemampuan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat, kemajuan teknologi yang semakin pesat, serta keilmuan yang selalu berkembang seiring dengan perkembangan zaman menuntut perusahaan harus mampu menghadapi tantangan-tantangan di era-global. Dengan adanya tantangan-tantangan di era global tidak dapat dipungkiri bahwasanya kompetisi antar perusahaan juga menuntut sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk selalu berkompetisi dalam bidangnya. Dalam kompetisi, sebuah perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan berkinerja baik dikarenakan dengan kedua faktor tersebut maka sebuah perusahaan dapat menghadapi persaingan yang ada.

Mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting untuk diperhatikan perusahaan dalam mewujudkan target yang ingin dicapai dalam sebuah persaingan. Untuk itu perusahaan perlu mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya. Oleh karena itu seringkali perusahaan mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemennya dan kualitas sumber daya manusianya agar lebih cakap dan juga berkompeten, sanggup menyesuaikan diri dalam keadaan yang berubah-ubah, serta memiliki kualitas kerja yang handal.

Mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan juga berkompeten tentunya tidak terlepas dari adanya peran pendidikan dan pelatihan. Melalui pendidikan dan juga pelatihan perusahaan dapat melakukan program pengembangan bagi sumber daya manusia yang dimilikinya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2002:69) bahwasanya “pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknik pelaksanaan kerja karyawan”. Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan terus menerus agar mutu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tetap stabil bahkan akan semakin meningkat, sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusianya maupun kinerja dari perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan merupakan upaya yang harus diutamakan dan juga selalu dilaksanakan secara terus menerus.

Dikarenakan perkembangan teknologi, keilmuan dan juga lingkungan akan berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga kerja maupun perusahaan. Melalui pendidikan dan pelatihan setiap sumber daya manusia perusahaan akan memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan yang dibenamkan saat ini maupun pekerjaan yang akan dihadapi di masa mendatang. Secara lebih fokus dari adanya program pendidikan dan pelatihan, perusahaan dapat melakukan peningkatan kompetensi karyawan yang terdiri dari aspek pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlepas dari peranan pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hamalik (2005:12) bahwa “kegiatan pelatihan memiliki tujuan tertentu, yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja serta yang menimbulkan perubahan perilaku dalam aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap”. Peningkatan kemampuan karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan akan berdampak pada kinerja masing-masing karyawan. Melalui hasil dari kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya, selain itu dari hasil kinerja karyawan juga dapat dijadikan bahan evaluasi oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:94) “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang kemudian didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Dengan demikian tentunya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kemampuan dan kinerja. Namun, di dalam kenyataannya kinerja setiap individu tidak sama meski pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang sama, hal ini dikarenakan ada perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Perbedaan faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor internal yang terdiri dari (kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan dan motivasi) dan faktor eksternal yang terdiri dari (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang ada pada perusahaan).

Mencapai kinerja yang baik dan memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidangnya merupakan tugas bagi setiap perusahaan. Hal ini juga berlaku kepada PT. PLN (Persero) Area Malang yang harus senantiasa melaksanakan pendidikan dan pelatihan agar kemampuan dan kinerja dari 74 orang karyawannya dapat menjadi lebih baik dari tahun ke

tahun. Selain itu PT. PLN (Persero) Area Malang sebagai satu-satunya perusahaan listrik negara di Indonesia menyadari bahwa dalam perkembangan perusahaan yang baik dan terarah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidangnya maka akan menunjang PT. PLN (Persero) Area Malang terhadap pengguna listrik negara tersebut. Dengan demikian pelayanan yang baik akan dapat memberi kepuasan bagi pelanggan.

PT. PLN (Persero) Area Malang juga menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan terarah akan didapatkan jika karyawan bekerja dengan kemampuan dan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya di lapangan tidak semua karyawan memiliki kinerja dan kemampuan yang sama dalam menghadapi kinerjanya masing-masing. Oleh karena itu diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang terarah sesuai dengan kebutuhan dan target dari PT. PLN (Persero) Area Malang terhadap karyawannya yang membutuhkan program tersebut, hal ini dikarenakan agar karyawannya yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat memberi pelayanan yang baik kepada pengguna listrik di Indonesia. Namun, jika pendidikan dan pelatihan tidak terkonsep dan terarah dengan baik dan ditujukan kepada pihak yang membutuhkan, dalam hal ini karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, maka program pendidikan dan pelatihan akan berjalan tanpa hasil, atau memperoleh hasil yang tidak sesuai dengan target.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan secara detail di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai pendidikan, pelatihan, kemampuan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang maka diangkatlah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan”**.

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, pendidikan memiliki definisi “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tujuan Pendidikan

Menurut Mudyaharjdo (2013:12) tujuan pendidikan merupakan perpaduan tujuan-tujuan pendidikan yang bersifat pengembangan kemampuan-kemampuan pribadi secara optimal dengan tujuan-tujuan sosial yang bersifat manusia seutuhnya yang dapat memainkan perannya sebagai warga dalam berbagai lingkungan persekutuan hidup dan kelompok sosial.

Kurikulum Pendidikan

Menurut pendapat dari Nasution (2008:8) Kurikulum adalah sesuatu yang direncanakan sebagai pegangan guna mencapai tujuan pendidikan. Berbeda dengan pendapat dari Nasution, pendapat dari Reksoadmodjo (2010:4) mengenai kurikulum adalah acuan pembelajaran dan pelatihan dalam pendidikan dan/atau pelatihan. Didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kurikulum didefinisikan sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Tingkat Pendidikan

Sesuai dengan definisi dari pendidikan formal yang tercantum di dalam UU No 20 tahun 2003, pendidikan di Indonesia memiliki beberapa jenjang pendidikan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan Usia Dini

Mengacu pada Undang-Undang No 20 Th 2003, Pasal 1 Butir 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak. Dalam hal ini dapat berbentuk sekolah *playgroup* atau taman kanak-kanak.

b. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan pendidikan yang menjadi landasan bagi pendidikan menengah.

Pendidikan Dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat.

c. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum, dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau bentuk lain yang sederajat.

d. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan yang ditempuh setelah pendidikan menengah, pendidikan tinggi meliputi pendidikan Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana, Doktor dan Spesialis yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi.

Pelatihan

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut pendapat dari Hamalik (2005:10) pengertian pelatihan secara spesifik adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu.

Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:45) tujuan dari pelatihan adalah:

- Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi.
- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Meningkatkan kualitas kerja karyawan.
- Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- Meningkatkan pengembangan pegawai.

Metode Pelatihan

Menurut Swasto (2011:67-69) program pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu :

- Metode pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) adalah jenis pelatihan, dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Jenis-jenis pelatihan di tempat kerja diantaranya adalah :

1. *Coaching* (bimbingan)

Dimana petatar dilatih dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang berpengalaman atau supervisor petatar.

2. Rotasi jabatan

Dimana karyawan dari satu pekerjaan pindah ke pekerjaan lain dalam jangka waktu yang telah direncanakan. Dengan demikian keterampilan karyawan akan bertambah pada pekerjaan baru tersebut.

3. Penugasan sementara

Memberikan pengalaman kepada karyawan yang dapat tugas sementara untuk menangani masalah-masalah khusus secara aktual.

4. Instruksi pekerjaan

Merupakan proses belajar langkah demi langkah sesuai dengan urutan langkah-langkah logis, dimana tiap langkah dicantumkan petunjuk pokok cara pelaksanaannya.

5. Apprenticeship (program magang)

Melibatkan pengetahuan dalam melakukan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan. Program magang ini biasanya menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman dari sekolah untuk mata pelajaran tertentu.

- b. Metode pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*)

Pelatihan diluar tempat kerja diluar tempat kerja dapat dilakukan dengan teknik-teknik simulasi dan teknik presentasi informasi. Pelatihan di luar tempat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Studi Kasus

Kasus ini mempergunakan contoh-contoh nyata, yang dikumpulkan dari berbagai organisasi untuk melakukan suatu diagnosis. Karyawan-karyawan yang terlibat diminta untuk dapat mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis dan membuat alternatif-alternatif pemecahan.

2. *Business games*

Business games disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi dan atau pelaksanaan bisnis secara rinci.

3. *Role playing*

Teknik ini merupakan suatu cara yang memungkinkan para petatar untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Petatar ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu cerita dan diminta untuk menanggapi para petatar lain yang berbeda perannya.

4. *Vestibule Training*

Bentuk latihan ini dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus. Perlengkapan yang akan digunakan karyawan dalam pelaksanaan kerja atau perlengkapan pengganti ditempatkan pada ruang terpisah agar tidak mengganggu kegiatan operasi perusahaan.

5. Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini merupakan bentuk pelatihan kelompok, terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang paling terkenal adalah latihan kepekaan.

6. Program-program Pengembangan Eksekutif

Biasanya diselenggarakan dilembaga-lembaga pendidikan. Karyawan bisa dikirim untuk mengikuti paket-paket lembaga pendidikan.

7. Teknik presentasi informal

Teknik ini bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para petatar. Teknik-teknik yang presentasi informasi yang sering digunakan adalah :

a. Kuliah

Teknik ini paling banyak digunakan, karena disamping biayanya relatif murah dapat menyampaikan informasi kepada banyak partner.

b. *Programmed instruction*

Sebelum pelajaran dimulai, dilakukan tes penempatan untuk menentukan tingkat awal setiap petatar. Instruksi-instruksi dipersiapkan oleh para ahli dari berbagai disiplin ilmu, dan kedalam bahasa komputer dan seterusnya.

c. *Self study*

Teknik ini biasanya menggunakan modul-modul atau manual-manual tertulis dan kaset-kaset. Teknik ini berguna bila para karyawan terbesar secara geografis atau bila

proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

d. Analisis transaksional

Teknik ini digolongkan psikologi kilat yang dapat dilakukan sendiri. Berbagai organisasi memanfaatkan hubungan antar pribadi. Para petatar diajar untuk menganalisis interaksi-interaksi mereka dengan orang-orang lain dalam hubungan dengan keadaan ego yang sedang dinyatakan.

e. Presentasi video

Teknik ini semacam bentuk kuliah dan biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk pelatihan.

f. Konfrensi

Teknik ini sering berfungsi bagi pengganti teknik kuliah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan untuk mengubah sikap karyawan.

Materi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:44-45) “bahwa materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan”.

Instruktur Pelatihan

Sedangkan menurut Hardjana (2001:15) Pelatih (*Trainer*) adalah orang yang membantu peserta pelatihan untuk menambah pengetahuan, mengubah perilaku menjadi lebih produktif dan meningkatkan kecakapan serta keterampilan mereka melalui kegiatan pelatihan.

Kemampuan

Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berbeda dengan pernyataan dari pakar sebelumnya menurut Ivancevich, Roy dkk (2005:85) “kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental”.

Jenis-Jenis Kemampuan

Menurut Hamalik (2005:12) kegiatan pelatihan memiliki tujuan tertentu yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja serta yang

menimbulkan perubahan perilaku dalam aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap. Contoh-contoh dari kemampuan tersebut antara lain adalah:

- a. Kemampuan membentuk dan membina hubungan antar perorangan (*personal*) dalam organisasi.
- b. Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja.
- c. Pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.
- d. Kebiasaan, pikiran dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Arfida (2003:37) menyatakan bahwa “kemampuan karyawan di pengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan”. Menurut pendapat dari Bangun (2012:200) kemampuan dari sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan.

Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003:135) menyatakan bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat dari Davis dalam Mangkunegara (2009:67) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Indikator Kinerja

Menurut Umar dalam Ali (2012:222) ada sepuluh komponen data untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah : Kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:549) penilaian kinerja merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi hasil pekerjaan

karyawan. Secara lebih spesifik lagi Rivai (2009:551) menjabarkan penilaian kinerja juga ditujukan untuk mengetahui pengembangan karyawan, pengambilan keputusan administratif, keperluan perusahaan serta dokumentasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, yaitu untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan, maka metode penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8), “Metode Penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, sebagai pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Malang dan sampel dari penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan karyawan tetap yang berjumlah 74 orang. Teknik penentuan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data dari penelitian ini yaitu menggunakan metode sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber penelitian yang diamati dan dicatat untuk pertamakalinya oleh orang yang melakukan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, data ini dapat diperoleh melalui media perantara (data yang telah diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010:203) menjelaskan bahwa “instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lancar sehingga data mudah diolah”. Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian yaitu angket yang diajukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu merupakan data yang valid. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel atau jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,5$ (Masrun dalam Sugiono 2002:106).

Untuk dapat dikatakan valid maka suatu item pernyataan harus memenuhi nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel bisa didapatkan dari perhitungan derajat kebebasan (*degree of freedom* – df) yang diperoleh dari jumlah sampel atau responden dikurangi 2 ($df = n-2$), dimana pada penelitian ini melibatkan 30 orang responden. Maka, $df = 30-2 = 28$ dengan df 28 maka didapatkan r tabel 0,361.

Dari data yang diperoleh setelah melakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian didapatkan semua item pernyataan yang berjumlah 42 item yang di ujikan kepada 30 orang responden dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing item pernyataan atau r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *crobach's Alpha* $> 0,06$ ”(Arikunto, 2010:171-172).

Dari penelitian ini setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel yang diuji lebih besar dari 0,6. Nilai koefisien reliabel dari variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,790, Pelatihan (X_2) 0,753, Kemampuan Kerja (Y_1) 0,699 dan Kinerja Karyawan (Y_2) 0,699 dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwasanya keempat variabel tersebut reliabel.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diteliti (pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan).

Analisis Statistik Inverensial

Dalam analisis ini dilakukan pengujian terhadap masing-masing variabel yang diteliti (pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan) dengan uji hipotesis.

Uji Normalitas

Menurut Gozali dalam Prabowo (2012:68), uji normalitas bertujuan untuk menguji regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis statistik. Dari Uji Normalitas yang telah dilakukan maka didapatkan hasil perhitungan 0,891 untuk model 1 (satu) dengan nilai signifikansi 0,405. Hasil perhitungan 1,292 untuk model 2 (dua) dengan nilai signifikansi 0,071. Kedua model dikatakan memiliki data yang terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga kedua model sudah memenuhi asumsi normalitas untuk dipakai persamaan jalur (*path*).

Analisis Jalur (*Path analysis*)

a. Pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kemampuan kerja (Y_1)

Nilai dari R square menunjukkan nilai sebesar 0,551 atau 55,1%. Artinya bahwa variabel kemampuan kerja (Y_1) dipengaruhi sebesar 55,1% oleh variabel pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2). Sedangkan sisanya sebanyak 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas.

Nilai koefisien *standarized* Beta pendidikan (X_1) pada persamaan 1 (satu) sebesar 0,257 merupakan nilai *path* pada atau H_1 . Sedangkan nilai *standarized* pada pelatihan (X_2) pada persamaan 1 (satu) sebesar 0,531 merupakan nilai *path* pada atau H_2 .

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa pada variabel pendidikan (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,171 > 1,666$) atau signifikansi $t <$ dari 5% ($0,033 < 0,05$) maka variabel pendidikan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kemampuan kerja (Y_1). Karena koefisien *path* positif (0,257) mengindiasikan bahwa semakin tinggi

pendidikan seorang responden maka akan berpengaruh pula terhadap kemampuan kerjanya. Pada variabel pelatihan (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,488 > 1,666$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kemampuan kerja (Y_1). Karena koefisien *path* positif ($0,531$) mengindikasikan bahwa semakin banyak intensitas pelatihan yang pernah diikuti maka akan berpengaruh pula terhadap kemampuan kerja.

b. Pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2) dan Kemampuan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Nilai dari R square menunjukkan nilai sebesar $0,633$ atau $63,3\%$. Artinya bahwa variabel kinerja karyawan (Y_2) dipengaruhi sebesar $63,3\%$ oleh variabel pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan kemampuan kerja (Y_1). Sedangkan sisanya sebanyak $36,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Nilai koefisien *standarized* Beta pendidikan (X_1) pada persamaan 2 (dua) sebesar $0,336$ merupakan nilai *path* atau jalur H_3 . Nilai koefisien *standarized* Beta pelatihan (X_2) pada persamaan 2 (dua) sebesar $0,313$ merupakan nilai *path* jalur H_4 . Sedangkan koefisien *standarized* Beta kemampuan kerja (Y_1) pada persamaan 2 (dua) sebesar $0,236$ merupakan nilai *path* jalur H_5 .

Nilai dari t_{hitung} menunjukkan bahwa : bahwa pada variabel pendidikan (X_1) nilai t_{hitung} sebesar $3,021$ dengan probabilitas sebesar $0,004$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,021 > 1,666$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,004 < 0,05$) maka variabel pendidikan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Karena koefisien *path* $0,336$, mengindikasi bahwa semakin tinggi pendidikan responden maka akan berpengaruh juga semakin tinggi pula kerjanya. Pada variabel pelatihan (X_2) nilai t_{hitung} sebesar $2,560$ dengan probabilitas sebesar $0,013$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,560 > 1,666$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,013 < 0,05$) maka variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Karena koefisien *path* $0,313$, mengindikasikan bahwasanya semakin sering intensitas responden mengikuti program pelatihan maka akan berpengaruh kepada semakin tingginya tingkat kinerja. Pada variabel kemampuan kerja (Y_1) nilai t_{hitung} sebesar $2,189$ dengan probabilitas sebesar $0,032$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,189 > 1,666$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,032 < 0,05$) maka variabel

kemampuan kerja (Y_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Karena koefisien *path* positif $0,236$, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja responden maka semakin tinggi pula kerjanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan dari hasil analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dari variabel yang diteliti diantaranya pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang.

Pengaruh langsung variabel pendidikan (X_1) terhadap variabel kemampuan kerja (Y_1)

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan maka didapatkan hasil Dari hasil pengolahan data yang diperoleh melalui penelitian yang dilaksanakan pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, variabel pendidikan terhadap variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan secara nyata dan positif. Pengaruh signifikan dari variabel ini dapat ditunjukkan nilai (β) sebesar $0,257$ dengan probabilitas sebesar $0,033$ ($p < 0,05$). Berdasarkan pengujian tersebut menunjukan koefisien beta bertanda positif, hal tersebut dapat diartikan bahwasanya pengaruh pendidikan terhadap kemampuan kerja adalah positif atau dapat dikatakan bahwasaya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuan kerja seseorang. Pengaruh langsung variabel pendidikan terhadap variabel kemampuan kerja sebesar $0,257\%$.

Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (Y_1)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja atau dapat diartikan bahwasanya semakin sering intensitas seseorang mengikuti program. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwasanya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar $0,537$ dengan probabilitas sebesar $0,000$ ($p > 0,05$). Pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap variabel kemampuan kerja sebesar $0,573\%$.

Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwasanya pendidikan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) 0,336 dengan probabilitas sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Berdasarkan pada hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien beta bertanda positif, hal tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah positif atau dapat dikatakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerjanya juga akan tinggi pula. Pengaruh langsung variabel pendidikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,336%.

Pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Berdasarkan pada hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,313 dengan probabilitas 0,013 ($p < 0,05$). Maka berdasarkan pada pengujian tersebut diketahui bahwa koefisien beta bertanda positif, hal tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan bahwa semakin sering intensitas karyawan mengikuti sebuah program pelatihan makin tinggi kinerjanya. Pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,313%.

Pengaruh kemampuan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur (β) sebesar 0,236 dengan probabilitas 0,032 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien beta bertanda positif, hal tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif atau dapat dikatakan dengan kemampuan kerja yang baik atau tinggi maka kinerja karyawan akan baik atau tinggi pula. Pengaruh langsung variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,236%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang dikatakan baik.
2. Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan yang ada pada PT.

PLN (Persero) Area Malang. Pendidikan mempengaruhi tingginya suatu kemampuan kerja karyawan.

3. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Malang. Semakin banyak karyawan mengikuti pelatihan maka semakin tinggi kemampuan kerja.
4. Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Malang. Pendidikan mempengaruhi tingginya suatu kinerja karyawan.
5. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Malang. Semakin banyak karyawan mengikuti pelatihan maka semakin tinggi kinerjanya.
7. Kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Malang. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

Saran

1. Bagi PT. PLN (Persero) Area Malang
 - a. Pelatihan dilaksanakan secara terus menerus agar karyawan dapat selalu memiliki kemampuan kerja dan kinerja yang baik. Dianjurkan perusahaan selalu mengembangkan materi pelatihan sesuai perkembangan yang ada, perkembangan keilmuan maupun perkembangan teknologi. Memilih metode yang tepat dan juga pemateri yang handal serta dapat memahami setiap peserta didiknya, hal ini perlu dilakukan agar kegiatan pelatihan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan
 - b. Kemampuan kerja dan kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan dikarenakan persaingan antar perusahaan menuntut karyawan dapat bersaing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan dituntut untuk selalu berkembang dalam menghadapi kemajuan teknologi dan keilmuan yang ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain diluar dari variabel yang telah diteliti seperti etos kerja,

mental , kemampuan fisik dan motivasi. Dapat juga mengembangkan penelitian ini dari variabel yang menjadikan indikator dalam penelitian ini seperti kurikulum, instruktur, metode pelatihan maupun materi pelatihan. Tujuannya agar penelitian ini dapat dikembangkan dan lebih

variatif dari penelitian-penelitian yang sudah ada. Sehingga peneliti berikutnya dapat melihat hasil dari variabel-variabel diluar dari variabel pendidikan, pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, BR. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun ,Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu, S., P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, M. Jhon, Konopaske. Robert dan Matteson T Michael. (2005). *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Mudyaharjo, Redja. (2013). *Pengantar pendidikan Sebuah Awal Dasar-dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*. Ed. 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nasution, S. (2008). *Asas Asas Kurikulum*. Ed 2. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Oemar, Hamalik. (2005) *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Reksoatmodjo, M Tedjo. (2010). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Cetakan kesatu. Bandung. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 15. Bandung : Alfabeta.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Umar, Tirtarahardja, La Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.